

0 784026

На правах рукописи

А. Шаг

ШАГИАХМЕТОВА Алия Хусаиновна

**ЛИДЕРСТВО КАК УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ
КАПИТАЛ: ОПЫТ СОЦИОЛОГИЧЕСКОЙ
ДИАГНОСТИКИ**

Специальность 22.00.08 – социология управления

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Казань - 2010

0 784026

На правах рукописи

А. Шаф

ШАГИАХМЕТОВА Алия Хусаиновна

**ЛИДЕРСТВО КАК УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ
КАПИТАЛ: ОПЫТ СОЦИОЛОГИЧЕСКОЙ
ДИАГНОСТИКИ**

Специальность 22.00.08 – социология управления

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА КГУ



0000727820

Казань - 2010

Работа выполнена в ГОУ ВПО «Казанский государственный технологический университет»

Научный руководитель: доктор политических наук, профессор
Идиатуллинна Клара Салиховна

Официальные оппоненты: доктор политических наук, профессор
Мухарямова Лайсан Музиповна

кандидат социологических наук, доцент
Егорова Лилия Георгиевна


Ведущая организация: ГОУ ВПО «Казанский государственный университет культуры и искусств»

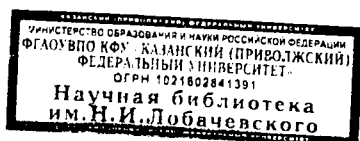
Защита состоится «28» сентября 2010 года в 14 часов на заседании совета по защите докторских и кандидатских диссертаций ДМ 212.080.09 при ГОУ ВПО «Казанский государственный технологический университет» по адресу: 420029, г. Казань, ул. Сибирский тракт, 12, КГТУ, корпус Д, ауд. 302.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке ГОУ ВПО «Казанский государственный технологический университет».

Автореферат разослан «24» августа 2010 года

Ученый секретарь диссертационного совета, кандидат социологических наук, доцент

 Ж.В. Савельева



ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Современные руководители, их знания, мотивация, энергия являются основой устойчивого и прогрессивного развития нашей страны. Сегодня перед субъектами управления стоят новые задачи, поскольку постиндустриальное общество способствует постоянным и динамичным изменениям в хозяйственно-экономической, политико-правовой, духовно-культурной, технико-технологической и других сферах общественной жизни.

Возникают новые формы организации труда, в основе которой лежат инновации и творчество. Например, М.Кастельс в книге «Информационная эпоха»¹ пишет о кризисе «организационной модели, основанной на вертикальной интеграции и иерархичном функциональном управлении линейно-аппаратной системой строгого технического и социального разделения труда», поскольку информационное общество требует «развитие новой организационной логики, соотносенной с текущим процессом, а не зависящим от него». По его мнению, появляются новые методы управления, например, система канбан, предполагающая плоскую иерархию с уменьшением значения «символов статуса в повседневной жизни предприятия. Распоряжения и приказы уступают место убеждению, контроль – доверию».

В подобных условиях на смену управлению на основе должностных инструкций и приказов приходит управленческое лидерство. Руководитель как лидер умеет показать работникам будущую позитивную перспективу, способен придать смысл их усилиям в рутинной ежедневной работе.

Практикуемая в организации система управления – это не только некоторая данность, но и продукт деятельности, который можно рассматривать как определенный вид капитала. Одним из важнейших ресурсов является управленческое лидерство, потенциал которого, несмотря на научную обоснованность, практически недооценен.

Таким образом, актуальность исследования обусловлена тем, что современная практика управления характеризуется превращением человеческого капитала в целом и управленческого ка-

¹ Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. – М., 2000.

питала в частности в реальную предпосылку конкурентоспособности современных организаций.

Социологическое изучение управленческого капитала, в целом, и лидерства, в частности, как важнейшего ресурсного потенциала развития современных организаций представляется теоретически и практически значимым.

Степень научной разработанности темы. Оценивая общее состояние разработанности проблематики лидерства и управленческого капитала, следует отметить, что в большинстве работ они рассматриваются изолированно, что не позволяет изучать лидерство как важную составную часть управленческого капитала. Вышесказанное обуславливает актуальность выбранной темы исследования.

Использованная в работе литература может быть разделена на три основные группы.

Первую группу исследований представляют разнообразные социологические интерпретации понятия «капитал», применительно к социуму. Основоположителем данного направления можно назвать французского социолога П. Бурдьё¹, определившего и описавшего основные виды капитала в социуме.

В целом большинство работ по данной теме сфокусировано на изучении такого вида капитала, как социальный в различных его интерпретациях. Среди зарубежных имен в данной группе исследований можно назвать Г. Беккера, Р. Барта, Дж. Коулмена – как представителей микроуровневой трактовки при изучении социального капитала, Р. Патнэма, М. Пелдема², Ф. Фукуяму – как представителей макроуровневого понимания социального капитала. Микроуровневый подход понимает под социальным капиталом характеристики социального актора, макроуровневый – группы.

В отечественной социологии на сегодняшний день также наиболее разработана тема социального капитала, о чем свидетельствуют многочисленные работы таких авторов, как

¹Bourdieu P. The forms of capital // Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education. - New York, 1986.

² Paldam M. Social Capital: One or Many? Definition and Measurement // Journal of economic Surveys. – 2000. - Vol. 14. - Issue 5. - P. 629-654.

О. Демкив¹, В. Степаненко², М.В. Курбатовой и
Н.Ф. Апаринной³, В.В. Вольчик и И.В. Бережного⁴,
А.Н. Красиловой⁵ и других.

Ряд работ по изучению социального капитала смещает фокус исследования на феномен доверия, определяя его как эмпирический индикатор данного вида капитала⁶.

Вторую группу исследований составляют труды, посвященные изучению лидерства. Тема лидерства занимала и продолжает занимать важное место в общественных и гуманитарных науках.

Наиболее ранние работы по лидерству появились в рамках «теории черт». Идейными истоками данного направления послужили работы начала XX века Ф. Гальтона⁷, Л. Вольтмана⁸, Т. Карлейля, Ч. Ломброзо⁹, И.С. Богардуса. Представителями данного направления последних десятилетий являются, например, Е.Е. Дженнингс, У. Скот, С.А. Кёкпэтрик и И.А. Лок¹⁰.

Формирование поведенческого подхода было связано с работами представителей школы человеческих отношений, которые создали основу для классификации стилей руководства – это Д.Макгрегор¹¹, Г.Юкл, Р.Стогдилл¹², Р.Лайкерт, Р.Блэйк, Дж.Моутон и другие.

¹ Демкив О. Социальный капитал: теоретические основания исследования и операциональные понятия // Социология: теория, методы, маркетинг. – 2004. – № 4. – С. 99-100.

² Степаненко В. Социальный капитал в социологической перспективе: теоретико-методологические аспекты исследования // Социология: теория, методы, маркетинг. – 2004. – № 2. – С. 24-41.

³ Курбатова М.В., Апарина Н.Ф. Социальный капитал предпринимателя: формы его проявления и особенности в современной российской экономике // Экономический вестник Ростовского государственного университета. – 2008. – Т. 6. – № 4. – С. 45-61.

⁴ Вольчик В.В., Бережной И.В. Роль социального капитала и групп интересов при формировании института власти-собственности в рамках российского хозяйственного порядка // Экономический вестник Ростовского государственного университета. – 2006. – Т. 4. – № 2. – С. 35-41.

⁵ Красилова А.Н. Социальный капитал как инструмент анализа неравенства в российском обществе // Мир России. – 2007. – № 4. – С. 160-179.

⁶ Козырева П.М. К вопросу о доверии в трудовых коллективах // Социс. – 2008. – №11. – С. 24-33; Блом Р., Мелин Х, Сарно А., Сарно И. Социальный капитал доверия и менеджеральные стратегии // Мир России. – 2005. – № 2. – С. 126-159.

⁷ Гальтон Ф. Наследственность таланта, её законы и последствия. – СПб.: Знание, 1875.

⁸ Вольтман Л. Политическая антропология. – СПб.: Попова, 1905.

⁹ Ломброзо Ч., Ляски Р. Политическая преступность и революция. – СПб., 1906.

¹⁰ Kirkpatrick S.A., Locke E.A. Leadership: Do traits matter? // Academy of Management Executive. – 1991. – № 5. – Р. 48-60.

¹¹ Макгрегор Д. Человеческий фактор и производство // Социс. – 1995. – № 1. – С. 146-151.

¹² Stogdill R.M. Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research. – New York: The Free Press, 1974.

Ситуативный подход, занимающийся изучением поведения лидеров в различных ситуациях представлен именами Ф.Фидлера¹, П.Херси и К.Бланшара², Л. Стаута и других.

Современный этап в изучении лидерства характеризуется интересом к моральной, социальной и этической ответственности руководителей и представлен такими именами, как Д. Гоулман³, Р.Болден⁴ и Дж.Гослинг⁵, М.Р. Феехольм и Г.У. Феехольм⁶, Р. Гринлиф⁷, Д.М. Бернс⁸, Д. Анкона и Э. Бэкмен⁹, Б. Келлермен¹⁰, К. Стивенс¹¹, Р. Хейфец¹² и другими¹³.

Интерес к теме лидерства в отечественной науке возник в начале XX века в рамках движения «НОУ» (Научная

¹ Fiedler F.E. A Theory Of Leadership Effectiveness. - New York: McGraw-Hill Education, 1967.

² Hersey P., Blanchard K. Lifecycle theory of leadership // Training and Development Journal. - 1969. - № 23. - P. 26-34.

³ Goleman D. Emotional Intelligence. - New York: Bantam, 1995.

⁴ Bolden R. What is Leadership? – Exeter: Centre for Leadership Studies, 2004.

⁵ Gosling J., Mintzberg H. The Five Minds of a Manager // Harvard Business Review. – 2003. – November. URL: <http://www.hbr.org/2003/11/the-five-minds-of-a-manager/ar/1.html>, свободный (21.05.2010).

⁶ Fairholm G.W. Understanding Leadership Perspectives: Theoretical and Practical Approaches. - New York: Springer, 2009.

⁷ Greenleaf R. The Power of Servant Leadership. - San Francisco: Berrett – Koehler, 1998.

⁸ Burns J.M. Leadership. - New York: Harper Row, 1978.

⁹ Ancona D., Backman E. It's Not All About You // Harvard Business Review. – 2010. - April. URL: <http://www.blogs.hbr.org/imagining-the-future-of-leadership/2010/04/its-not-all-about-me-its-all-a.html>, свободный (17.05.2010).

¹⁰ Kellerman B. Leadership: warts and all // Harvard Business Review. – 2004. – January. – P.40-45.

¹¹ Stevens C. Four Things Employees Need From Leaders // Harvard Business Review. – 2010. –May. URL: http://www.blogs.hbr.org/cs/2010/05/four_things_employees_need.html, свободный (17.05.2010).

¹² Heifetz R. Leadership without easy answers. – Cambridge: Belknap Press, 1994.

¹³ Buckingham M. The One Thing You Need to Know. – New York: Free Press, 2005; George B., Sims P. True North: Discover Your Authentic Leadership. – San Francisco: Jossey-Bass, 2007; Johansen B. Leadership, Thinking Ten Years Ahead // Harvard Business Review. – 2010. – May 7. URL: <http://www.blogs.hbr.org/imagining-the-future-of-leadership/2010/05/leadership-thinking-ten-years.html>, свободный (23.05.2010); Langer E.A. Call for Mindful Leadership // Harvard Business Review. – 2010. – April 28. URL: <http://www.blogs.hbr.org/imagining-the-future-of-leadership/2010/04/leaders-time-to-wake-up.html> or 23.05.2010; Rock D. Your Brain at Work: Strategies for Overcoming Distraction, Regaining Focus, and Working Smarter All Day Long. – NY: Harper Business, 2009; Rooke D., Torbert W.R. Seven Transformations of Leadership // Harvard Business Review. – 2005. – April. URL: <http://www.hbr.org/2005/04/seven-transformations-of-leadership/ar/1.html>, свободный (25.05.2010); Rost J.C. Leadership For The Twenty-First Century. - Westport CT: Greenwood Publishing Group Inc, 1991.

Организации Управления)¹, затем, после периода застоя, в 60-70-х г.г. – в виде обзора зарубежных концепций² и формировании социально-психологического направления в изучении лидерства, представленного в работах Г.М. Андреевой, Н.С. Жеребовой, Б.Д. Парыгина и других.

Лидерство как аспект управленческой деятельности рассматривается в работах таких авторов, как Е.С. Яхонтова³, Е.С. Балабанова⁴, А.И. Кравченко, Е.С. Кузьмин, Е.П. Шарапов, О.В. Афанасьев, Д.В. Обухов и других.

Среди исследователей, занимающихся гендерными аспектами руководства и лидерства можно назвать такие имена, как Т.В. Бендас, А.Е. Чирикова, Г.Г. Силласте, Л.В. Корель, Л.В. Бабаева, Л.А. Шатрова, О.А. Воронина, Е.Б. Мезенцева и другие⁵.

Третью группу исследований составляют работы, рассматривающие особенности применения социолого-диагностических технологий в управлении, представленных трудами В.В.Щербины⁶, И.Ф.Девятко⁷, Ю.Л.Неймера, Б.Д.Парыгина, А.Ф.Тягушева, А.П.Федотова, Н.И.Дряхлова.

Практические социально-технологические разработки оптимизации управленческой деятельности предлагают такие зарубежные авторы, как Д.Адаир, Й.Штайер, Т.Кун, Ю.Вайблер,

¹ Витке Н.А. Организация управления и индустриальное развитие (очерки по социологии научной организации труда и управления). – М.: Изд-во НКРКИ СССР, 1924; Стрельбицкий С.Д. Фордизм и его будущее. Опыт анализа организационной системы. - Харьков, 1926; Каннегиссер И.С. Практическое руководство по административно-хозяйственной организации производственных предприятий, в частности металлообрабатывающих. Часть I (гл.1 – 8). – Петроград: Изд-во Сев.-Зап. Промбюро ВСНХ, 1923.

² Ашин Г.К. Критика современных буржуазных концепций лидерства. – М.: Мысль, 1978; Гансова Э.А. Критика концепций лидерства в современной американской социологии: автореф. дис. ... канд. филос. наук. – Одесса, 1970.

³ Яхонтова Е.С. Эффективность управленческого лидерства. – М.: ТЕИС, 2002.

⁴ Балабанова Е.С. Властные отношения в системе управления человеческими ресурсами в организации // Модернизация экономики и глобализация: в 3-х кн. - М., 2009.

⁵ Гатина Л.И. Управленческое лидерство женщин в бизнесе: гендерные особенности: На материалах Татарстана: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08. – Казань, 2005; Грошев И., Юрьев Вл. Гендерные различия поведения руководителей в конфликтных ситуациях// Проблемы теории и практики управления. – 2005. - № 2. – С. 107-114; Зинченко Г.П., Овчаренко Р.К. Гендерные отношения на государственной службе: механизмы регуляции. – Ростов-на-Дону: Ростиздат, 2004.

⁶ Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование / под общ. ред. В.В. Щербины. – М.: Независимый институт гражданского общества, 2004.

⁷ Девятко И.Ф. Диагностическая процедура в социологии. Очерк истории и теории. — М.: Наука, 1993.

Э.Локи, М.Армстронг, и такие отечественные исследователи, как С.Р. Филонович, А.И. Пригожин и другие¹.

Актуальность проблемы лидерства как управленческого капитала, её недостаточная разработанность и необходимость эмпирических исследований в данной области обусловили выбор предмета исследования, постановку целей и задач диссертационного исследования.

Объектом исследования диссертационной работы выступает процесс управления.

Предметом исследования является лидерство как управленческий капитал.

Цель диссертационной работы заключается в определении роли лидерства в структуре управленческого капитала.

Для достижения цели исследования были поставлены следующие **задачи** исследования:

- определить и рассмотреть основные теоретические направления в изучении лидерства;
- уточнить понятийно-категориальный аппарат исследования и выявить основные методологические подходы к изучению лидерства как управленческого капитала;
- разработать и описать методику количественно-качественного исследования специфики управленческого лидерства;
- выявить региональные особенности структуры управленческого капитала современных руководителей высшего и среднего уровней управления;
- описать региональные особенности управленческого капитала в коммерческих и государственных/бюджетных организациях.

Общетеоретическую и методологическую базу исследования составили достижения и разработки социогуманитарного и управленческого знания. Поставленные в диссертационной ра-

¹ Идиатуллина К.С. Формирование и функционирование регионального политического лидерства в трансформирующемся обществе: На материалах национальных республик Российской Федерации: автореф. дис. ... докт. полит. наук: 23.00.02. - Казань, 2004; Кордюкова Е.С. Специфика социальных технологий в системе управления российских организаций разных форм собственности: дис. ... канд. социол. наук : 22.00.08 - Тюмень, 2005.

боте задачи решались на основе таких общенаучных методов, как системный, сравнительный, логический и комплексный анализ.

Теоретико-методологической основой диссертационного исследования является генетический структурализм П. Бурдьё, который характеризует свой подход следующими словами: «если бы мне нужно было охарактеризовать мою работу в двух словах, ... я говорил бы о *constructivist structuralism* или о *structuralist constructivism*. С помощью структурализма я хочу сказать, что в самом социальном мире существуют объективные структуры, независимые от сознания и воли агентов, способные направлять или подавлять их практики или представления. С помощью конструктивизма я хочу показать, что существует социальный генезис, с одной стороны, схем восприятия, мышления и действия, которые являются составными частями того, что я называю *габитусом*, а с другой стороны, — социальных структур и, в частности, того, что я называю полями или группами¹».

Этот подход позволяет изучать структурные элементы общих схем управления, как полей, в их взаимосвязи с конкретными практиками управления трудовыми коллективами, как *габитусами*, в различных организациях. Так, применительно к предмету диссертационного исследования, управленческий капитал в целом представляет собой структурный элемент, поскольку позволяет выделить, структурировать поле/ группу тех, кто обладает этим капиталом, то есть руководителей. Лидерство — это практика отдельного агента, обусловленная индивидуальными схемами мышления, в связи с чем, лидерство может быть определено и исследовано как *габитус*.

В рамках структурно-конструктивистского подхода использовались такие теории «среднего уровня», как теория «эмоционального интеллекта» Д. Гоулмана, ситуационная теория П.Херси и К.Бланшара, модель «шести ячеек» М. Вайсборда, мотивационная теория А.Маслоу, концепция лидерского потенциала Е.С.Яхонтовой.

В соответствии со структурно-конструктивистским подходом были использованы такие методы получения и анализа эмпирических данных, как контент-анализ (количественно-качественный), кейс-стади, анализ документов, анкетирование,

¹ Бурдьё П. Начала. Choses dites: пер. с фр. — М.: Socio-Logos, 1994.

интервью, фотография, наблюдение, анализ вторичных социологических данных, корреляционный анализ, метод «конденсации смысла» при анализе текстов интервью.

Источниковую и эмпирическую базу исследования составили:

А) данные авторских социологических исследований, проведенных в период с 2006 по 2009 годы:

- контент-анализ (количественно-качественный) журнала «Элита Татарстана» с 2006 по 2008 гг., проведенный с целью выявления характеристик управленческого капитала *руководителей высшего уровня* в бизнесе и на государственной службе.

Единицей анализа выступили *459 интервью* руководителей в рубриках «государственная служба» и «бизнес-элита». Единицей контекста выступила отдельная публикация/статья в журнале.

- кейс-стади, проведенных в 2009 году в шести организациях г. Казани с целью анализа управленческой деятельности *руководителей среднего уровня*. Отбор организаций производился в зависимости от сферы деятельности и гендерных характеристик руководителей. В рамках кейс-стади использовался весь спектр методов прикладной социологии, таких как анализ документов, анкетирование, интервью, фотография, наблюдение.

Б) материалы вторичного анализа социологических исследований, проведенных за последние годы российскими исследователями:

- данные мегаопроса ФОМ «*ГеоРейтинг*» (68 субъектов РФ, N=34000, 2009 г.);

- результаты исследования «*Социальный капитал как инструмент анализа неравенства в российском обществе*» под руководством проф. О.И. Шкаратана (11 регионов РФ, N=2500, 2007 г.);

- результаты исследования Социологического центра РАГС «*Открытость государственной гражданской службы и взаимосвязь с институтами гражданского общества*» (24 субъекта РФ, N=2012, 2005 г.);

- материалы опроса населения, проведенного группой ЦИР-КОН «*Качество и качества власти: восприятие населения*» (104 населенных пункта РФ, N=1584, 2005 г.);

- данные опроса ФОМ «*Светлый образ предпринимателя*» (100 населенных пункта РФ, N=1500, 2004 г.);

- результаты исследования Института социологии РАН «*Социальный профиль российского менеджера*» (10 городов РФ, N= 1000, 2003 г.).

В целом репрезентативность выводов, сделанных в диссертационной работе на основе авторских исследований и анализа вторичных данных, обеспечивается методологической триангуляцией, а также разнообразным источниковым материалом с использованием научных методов анализа данных.

Научная новизна диссертационного исследования определяется как постановкой самой научной проблемы, так и полученными результатами.

Научная новизна состоит в том, что:

1. определены и описаны современные тенденции в изучении лидерства;
2. предложен новый концептуальный подход к исследованию управленческого лидерства, основанный на использовании генетического структурализма П.Бурдьё;
3. раскрыто понимание сущности и содержания управленческого лидерства как «эмоционального интеллекта» на основе теории Д.Гоулмана;
4. предложена авторская интерпретация понятия управленческого лидерства;
5. разработана методика количественно-качественного социологического исследования управленческого капитала современных руководителей;
6. осуществлен социологический анализ степени капиталобеспеченности современных руководителей в сфере государственного управления и бизнеса высшего и среднего уровней управления.

На защиту выносятся следующие положения:

1. Определяя управленческое лидерство, как особый вид *рационально-эмоционального взаимодействия* между объектом и субъектом управления, который на основе сочетания коллективных и индивидуальных ценностей побуждает людей к самостоятельному достижению организационно важных целей, а также как *социальный навык*, который можно развивать и совершенствовать, лидерство можно рассматривать как управленческий капитал.

2. Учитывая трехкомпонентную структуру капитала, предложенной П. Бурдые, включающей инкорпорированное, объективированное, институционализированное состояние, управленческий символический капитал, обеспечивается *лидерством* как *инкорпорированным* состоянием символического капитала, *официально занимаемой должностью* как *объективированным* состоянием символического капитала, *социальными сетями* как *институционализированным* состоянием символического капитала.
3. На основе разработанной структуры управленческого капитала, автором сформулирована типология субъектов управления *по степени капиталобеспеченности*: *максимальная капиталобеспеченность* – полное наличие экономического, культурного (образовательного), социального, лидерского капиталов, *частичная капиталобеспеченность* – определяется отсутствием одного вида капитала, и может быть компенсирована развитием и накоплением других видов капитала, *недостаточная капиталобеспеченность* - определяется отсутствием двух видов капиталов, и может быть частично компенсирована развитием и накоплением других видов капитала, *минимальная капиталобеспеченность* - определяется отсутствием трех из четырех видов капиталов, и не может быть компенсирована развитием и накоплением других видов капитала.
4. Одним из возможных критериев оценки управленческого лидерства как символического капитала может выступить модель «эмоционального интеллекта» Д.Гоулмана, которая при сопоставлении с реальными управленческими характеристиками позволяет выявить различные степени проявления «ЭИ»: *высокую, среднюю, ниже средней и низкую* степень. При этом если у руководителя преобладают качества, соответствующие такому компоненту «ЭИ», как «*самосознание*», то диагностируется «*самодостаточная*» *ориентация*. При преобладании качеств, соответствующих компоненту «*саморегуляция*» - «*самоограничивающая*» *ориентация*. При преобладании качеств, соответствующих компоненту «*мотивация*» - «*достиженческая*» *ориентация*. При преобладании качеств, соответствующих компоненту «*эмпатия*» - «*приспособленческая*» *ориентация*. При преобла-

дании качеств, соответствующих компоненту «*социальные навыки*» - «*организационная*» ориентация.

5. Для руководителей среднего звена при сравнении с руководителями высшего уровня характерна большая степень проявления «*эмоционального интеллекта*», то есть управленческое лидерство, как явление межличностного взаимодействия, ярче проявляет свой потенциал в малой группе.
6. Лидерский капитал - это измеряемая величина, обладающая свойством к накоплению. Оценка *степени обеспеченности управленческого капитала* показала его прямую зависимость от продолжительности опыта работы руководителя. Оценка *лидерского потенциала* также показала больший объем лидерского капитала у тех руководителей, которые имеют больший опыт работы. Данные выводы подтверждают актуальность исследования лидерства как символического капитала, как ресурса, который способен к накоплению с течением времени.

Практическая значимость диссертационного исследования состоит в том, что обоснованные в ней положения являются определенным вкладом в разработку проблемы управленческого лидерства как управленческого капитала.

Выводы, сделанные на основе полученных в работе результатов, могут использоваться при проведении образовательных программ, тренингов, курсов по повышению квалификации руководителей различных уровней управления.

Материалы исследования могут быть использованы в качестве информационной, методологической и методической основы дальнейшего изучения управленческих практик современных руководителей.

Отдельные положения диссертационной работы могут быть использованы в учебном процессе по таким дисциплинам как «Социология управления», «Социология труда», «Управление персоналом», «Менеджмент», «Государственное и муниципальное управление».

Апробация результатов исследования. Основные положения, выводы, рекомендации, изложенные в диссертации, докладывались на международных, всероссийских, региональных конференциях: XIV Международная конференция студентов,

аспирантов и молодых ученых «Ломоносов» (Москва, 2007); Международная научно-практическая конференция академии управления «ТИСБИ» (Казань, 2007); Международная научная конференция «Тинчуринские чтения», посвященной 40-летию КГЭУ (Казань, 2008); Всероссийская научная конференция «Современное российское общество: состояние и перспективы» (Первые казанские социологические чтения) (Казань, 2006); Всероссийская научная конференция «Россия: общество, власть, государство» (Вторые казанские социологические чтения) (Казань, 2009); Всероссийская молодежная научная конференция «Тинчуринские чтения» (Казань, 2006); Республиканская научно-практическая конференция «III Адлеровские социологические чтения» (Альметьевск, 2008); Итоговая научно-образовательная конференция студентов КГУ 2005 г. (Казань, 2005); «Дни науки» института управления, экономики и социальных технологий КГТУ (Казань, 2005, 2006, 2009 гг.); Научные сессии КГТУ (Казань, 2006, 2007, 2009, 2010 гг.).

Диссертация обсуждена на кафедре государственного, муниципального управления и социологии КГТУ и рекомендована к защите.

Структура работы. Диссертация состоит из введения, двух глав, включающих четыре параграфа, заключения, списка используемых источников и литературы (271 наименование) и приложений. Объем диссертации – 182 страницы.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обоснована актуальность темы диссертационного исследования, отражена степень ее научной разработанности, сформулированы цель, задачи, объект, предмет исследования, его теоретико-методологическая и эмпирическая база, отражена научная новизна и практическая значимость работы.

В первой главе **«ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ЛИДЕРСТВА КАК СОЦИАЛЬНО-ГО КАПИТАЛА»** исследуются основные концептуальные подходы к вопросам лидерства, выделяются и определяются исходные понятия, формируется методологическая база для последующего теоретического и эмпирического анализа лидерства как управленческого капитала. Первая глава состоит из двух параграфов.

В первом параграфе **«Управленческое лидерство: понятие, виды, основные концепции»** анализируются основные направления исследовательского интереса к данной проблеме, содержится теоретико-концептуальный анализ и категориальная разработка понятия «управленческого лидерства».

В диссертации отмечено, что за последние 50 лет было проведено более 1 тыс. исследований в попытке описать стиль, характеристики, личностные черты великих лидеров, но ни одно из исследований не смогло сформулировать четкий профиль идеального лидера. После того, как группой исследователей были проведены 124 интервью с лидерами от 23 до 93 лет, стало понятно, почему невозможно получить профиль идеального лидера. Анализ, проведенный исследователями, 3 тыс. страниц транскрипций интервью показал, что этих людей невозможно идентифицировать с некими универсальными характеристиками, навыками, стилями, способствующими успеху. Их лидерство возникло из их жизненных историй.

Но, не смотря на подобные выводы исследователей, попытки определить оптимальный набор лидерских качеств продолжают-ся и по сей день. В качестве примера подобных исследований последних лет можно назвать социологическое исследование, проведенное ведущим европейским *«Центром исследования лидерства»* при Экстерском университете в Англии (под руководством Р. Болдена и Дж. Гослинга), с ноября 2001 года по май 2003 гг., где в ходе анализа деятельности более 100 руководителей высшего звена различных сфер деятельности, как в Велико-

британии, так и за её пределами, были определены ключевые качества лидера на последующие 10 лет.

Сегодня тема управленческого лидерства - одна из самых обсуждаемых, так, например, большинство исследований (84%) по теме лидерства, проведенных между 2003 и 2008 гг. посвящено изучению лидерства среди формальных руководителей.

Научную необходимость и актуальность изучения управленческого лидерства доказывает тот факт, что, например, в Великобритании концепция развития управленческого лидерства признана в качестве национального приоритета. Существует ряд моделей, признанных британским правительством, с помощью которых оценивается лидерская компетентность руководителей, как в бизнесе, так и на государственной службе: «Национальный профессиональный стандарт руководства и лидерства» (National Occupational Standards in Management and Leadership), «Совет по совершенствованию руководства и лидерства» (The Council for Excellence in Management and Leadership – CEML), «Европейский фонд управления качеством» (The European Foundation for Quality Management – EFQM), «Модель компетенции на государственной службе высшего уровня» (Senior Civil Service Competency Framework), «Сборник компетенций органов местного самоуправления» (Compendium of Competencies)¹.

Проведенный анализ работ по вопросам лидерства позволил определить, что современный этап изучения лидерства характеризуется интересом к моральной, социальной и этической ответственности руководителей, что способствует формированию «ценностного» направления, представленного различными теориями.

В рамках «ценностного» направления можно выделить разнообразные теории «горизонтального» лидерства, определяемого как «рассредоточенное» (Д. Анкона, Э. Бэкмен), «адаптивное» (Р.Хейфец, А.Грешоу, М.Лински), «трансформационное» (Дж.М.Бернс, К.Стивенс) «сложное» лидерство, а также теории, в которых анализируются морально-этическая составляющая

¹The EFQM Excellence Model.
 URL:http://www.efqm.org/model_awards/model/excellence_model.htm, свободный (07.05.2010); Senior Civil Service Competency Framework // URL:<http://www.cabinet-office.gov.uk/civilservice/scs/competences.htm>, свободный (07.05.2010); Compendium of Competencies // URL:http://www.lg-employers.gov.uk/skills/leadership_comp.htm, свободный (07.05.2010)

процесса управления (Г. Хинтерхубер, К. Штайльман, Т.Кун , Ю.Вайблер, У. Оучи, Д. Мерсер).

Особое место в рамках «ценностного» направления занимает концепция *«эмоционального интеллекта» Д.Гоулмана*, которая опровергла один из главных организационных постулатов двадцатого века, что эмоциям не место на работе. В своей книге Д. Гоулман убедительно доказывает, наиболее эффективны в своей деятельности люди, которые сочетают разум и чувства. Именно люди с высоким *«эмоциональным интеллектом»* лучше принимают решения, эффективнее действуют в критических ситуациях и лучше управляют своими подчиненными. Эмоциональный интеллект включает в себя пять основных компонентов: *самосознание, саморегуляцию (самоконтроль), мотивацию, эмпатию (социальную чуткость) и социальные навыки (управление отношениями)*.

В соответствии с общими тенденциями в изучении лидерства с опорой на теорию «эмоционального интеллекта» можно предложить следующее определение *управленческого лидерства как особый вид рационально-эмоционального взаимодействия между объектом и субъектом управления, который на основе сочетания коллективных и индивидуальных ценностей побуждает людей к самостоятельному достижению организационно важных целей*. Данное определение подчеркивает, что в основе лидерства лежит не воздействие, не оставляющее свободы выбора подчиненным, а взаимодействие, предполагающего добровольность в исполнении поставленных задач.

Во втором параграфе **«Методологические подходы к анализу лидерства как управленческого капитала»** выделяются исходные понятия, определяется авторский подход к исследованию лидерства как управленческого капитала.

В качестве основного методологического подхода диссертационного исследования при изучении лидерства как управленческого капитала был выбран генетический структурализм П.Бурдые, и, в частности, его концепция «форм капитала», согласно которой существуют следующие виды капитала: 1) *экономический*, 2) *культурный (образовательный)*, 3) *социальный* капитал как обладание устойчивой сетью более или менее институционализированных отношений взаимного знакомства и признания, 4) *символический* капитал – как капитал признания и авторитета. В отношении двух последних видов капитала

П.Бурдые поясняет, что *социальный* капитал настолько всецело подчинен «логике знания и признания», что всегда функционирует как *символический* капитал.

Определив в структуре управленческого капитала основные формы и учитывая три возможных состояния капитала (объективированное, институционализированное, инкорпорированное), в диссертации была предложена типология субъектов управления по степени *капиталообеспеченности*: *максимальная, частичная, недостаточная и минимальная*.

В соответствии с общими тенденциями современного этапа изучения лидерства, характеризующегося интересом к моральной, социальной и этической ответственности руководителей, критерием оценки управленческого лидерства выступила модель «*эмоционального интеллекта*» Д. Гоулмана. Использование коэффициента ранговой корреляции Спирмена (КК) позволило определить различные степени проявления «*эмоционального интеллекта*»: высокую (КК= 0,75 - 1,0), среднюю (КК= 0,50 - 0,74), ниже средней (КК= 0,25 - 0,49), низкую степень (КК= 0 - 0,24). Если преобладали качества, соответствующие компоненту «*самосознание*», то диагностировалась «*самодостаточная*» ориентация. При преобладании «*саморегуляции*» - «*самоограничивающая*» ориентация. При преобладании «*мотивации*» - «*достиженческая*» ориентация. При преобладании качеств «*эмпатии*» - «*приспособленческая*» ориентация. При преобладании «*социальных навыков*» - «*организационная*» ориентация. При КК равном и менее «0» диагностировалось отсутствие «ЭИ».

В соответствии с целями и задачами исследования, в ходе которого необходимо было оценить лидерство как управленческий капитал в рамках организации, в качестве ориентира социологической диагностики выступила модель «*шести ячеек*» М.Вайсборда: I) ячейка «*Лидерство*» является центральной в модели М. Вайсборда, при сканировании данной позиции выясняется, есть ли в организации объединяющее начало и кто и как его олицетворяет. Социологическая диагностика данной ячейки предполагала оценку «*эмоционального интеллекта*» и *лидерского потенциала*; II) ячейка «*Взаимоотношения*» выявляет особенности коммуникации, особенности межличностного общения в организации, ценностно-ориентационное единство, социально-психологический климат, текучесть кадров, а также эффектив-

ность стиля лидерства, оцениваемой на основе ситуационной теории Херси-Бланшара; III) в ячейке «**Структуры**» социологическая диагностика заключается в оценке организационной структуры; IV) ячейка «**Вознаграждение**» предполагает, что цели организации будут достигнуты и работа будет выполнена, если все виды работ будут привлекательны для выполнения сотрудниками, даже если они не занимают высоких постов, здесь социологическая диагностика предполагает изучение условий труда; V) в ячейке «**Вспомогательные механизмы**» сканируются принципы и методы принятия решений, организация информационных потоков в организации, управление денежными потоками, а также социальные технологии, которые представляют собой стандартные алгоритмы решения задач; VI) в ходе сканирования ячейки «**Цель**» изучается формальная структура организации, что позволяет ответить на вопрос, что первично в данной организации: распределение работы или властные полномочия. Анализ властных отношений можно осуществить при помощи оценки разделения власти в социальном пространстве, объективной проекцией которого является физическое пространство, в частности пространство кабинета руководителя.

Вторая глава «**СОЦИОЛОГИЧЕСКАЯ ДИАГНОСТИКА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО КАПИТАЛА СОВРЕМЕННЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ: СПЕЦИФИКА УПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫМИ И КОММЕРЧЕСКИМИ УЧРЕЖДЕНИЯМИ**» посвящена социологическому исследованию капиталобеспеченности современных руководителей в сфере государственного управления и бизнеса высшего и среднего уровней управления. Эмпирическое исследование было осуществлено с применением количественных и качественных методов исследования. Вторая глава состоит из двух параграфов.

В первом параграфе «**Структура управленческого капитала высшего уровня управления**» представлен анализ управленческого капитала высшего уровня управления Республики Татарстан на основе проведенного контент-анализа. Анализ социального уровня при помощи контент-анализа ставил своей целью исследовать «коллективный габитус» в трактовке П.Бурдьё и проводился в соответствии с тем, что наиболее важные статусные позиции и способность выполнять наиболее сложные задания принадлежат в обществе тем, кто овладел необходимыми правилами или кодами. Эти коды формируют

культурное достояние любого общества, богатство, владеть которым могут только те, кто имеет для этого символические средства.

Контент-анализ журнала «Элита Татарстана» показал, что современные руководители высшего звена, как бизнес среды, так и государственной сферы демонстрируют *отсутствие символического инкорпорированного капитала* ($KK = \langle -0,7 \rangle$), описываемым понятием *«эмоционального интеллекта»* и характеризуемым понятием *управленческого лидерства*, имея при этом *высокий уровень* обеспеченности *экономического, культурного (образовательного), социального капитала*.

В соответствии с этими результатами в диссертации был сделан вывод о том, что для высшего уровня управления, независимо от сферы деятельности и гендерных характеристик руководителей, характерна *«частичная» степень* обеспеченности управленческого капитала.

По данным контент-анализа, в бизнесе высшего уровня управления преобладает *«мотивационная»* или *«достиженческая ориентация»*, а на государственной службе – *«эмпатичная»* или *«приспособленческая ориентация»* в управленческой деятельности.

В целом по результатам контент-анализа в диссертации был сделан вывод о том, что залог успеха в бизнесе высшего уровня, по мнению руководителей, в *новых технологиях и инновациях, кадрах и в повышении своего профессионализма путем постоянного самообразования*. На государственной службе высшего уровня важно *умение прогнозировать последствия своих решений, вследствие внедрения новых инновационных решений*. В 67% случаев личностные качества на государственной службе и в бизнесе совпадают, поскольку коэффициент корреляции между проранжированными рядами управленческих качеств составил $\langle 0,35 \rangle$ (в интервале от -1 до $+1$, от полного не совпадения до полного совпадения рядов). То есть сходств в управлении различными типами организаций имеется больше, чем различий. Причина может заключаться в «советских» корнях республиканской бизнес-элиты, в которой возраст у большинства представителей «за 50», и у многих бизнесменов имеет место первоначальный управленческий опыт в органах государственной власти. С течением времени подобное сходство двух сфер будет уменьшаться в силу естественных причин, связанных с тем что представителей «старого» бизнеса будет все меньше. Подобную

тенденцию подтверждает тот факт, что коэффициент корреляции (КК) изменяется с течением времени в сторону большего различия личностных характеристик руководителей. Так, если в 2006 году $КК=0,51$, в 2007 году $КК=0,35$, то в 2008 году $КК=0,065$, то есть от совпадения личностных характеристик в 75% случаев произошел переход к 51% совпадению личностных характеристик.

Результаты вторичного анализа социологических исследований подтвердили выводы, сделанные на основе контент-анализа, что говорит об отсутствии явно выраженных региональных особенностей в данной управленческой группе и свидетельствует об общности социальных процессов в целом по стране.

Во втором параграфе «Структура управленческого капитала руководителей среднего звена» представлен анализ среднего уровня управления, который ставил целью изучение «габитуса» в трактовке П. Бурдьё, как конкретных управленческих практик и основывался в социологической диагностике на организационной модели «шести ячеек» М.Вайсборда.

В ходе проведенного кейс-стади шести организаций г. Казани было выявлено то, что для руководителей среднего звена характерна *большая «эмоциональная интеллигентность»* по сравнению с руководителями высшего уровня, так, например, лишь у двух из шести руководителей среднего уровня отсутствует данное качество. В связи с этим и выше оценивается общая степень капиталообеспеченности среднего уровня управления, так трое из шести руководителей имеют *максимальный*, двое – *частичный*, и лишь один – *недостаточный* уровень капиталообеспеченности. По результатам кейс-стади на среднем уровне управления преобладает *«мотивационная»* или *достиженческая ориентация* (у четырех из шести руководителей) вне зависимости от сферы деятельности. Отличия были зафиксированы лишь в зависимости от гендерной принадлежности, так у мужчин скорее преобладает *«мотивационная»,* *достиженческая ориентация*, у женщин – *«саморегуляционная»,* *самоограничивающая ориентация* в управленческой деятельности.

Оценка объема управленческого капитала среднего уровня управления, и, в частности, лидерства как символического капитала показала, что тем больше опыт работы, тем выше уровень *«лидерского потенциала»*, измеренного по методике, разработанной Е.С. Яхонтовой. Фактор времени, т.е. продолжи-

тельность пребывания в «управленческом» поле, играет важнейшую роль.

В целом, управление государственными учреждениями и бизнес структурами среднего уровня имеет свои особенности, выражаемых 49% ($KK=0,046$) несовпадением стратегий поведения. На государственной службе наиболее выражены *высокий профессионализм* (ранг=3), *трудолюбие* (ранг=3,1), *умение предугадывать последствия своих решений* (ранг=6,3). В бизнесе - *высокий профессионализм* (ранг=3), *умение противостоять давлению* (ранг=3,5), *умение распоряжаться капиталом и предприимчивость, умение рискнуть* (ранг=3,6).

В целом сравнение данных кейс-стади о руководителях среднего звена с данными контент-анализа о руководителях высшего уровня, свидетельствует о различии управленческих характеристик в 24 % случаев, поскольку коэффициент корреляции составил $KK=«0,56»$. Если для руководителей среднего звена наиболее важен *«профессионализм»*, то для управленцев топ-уровня – *«способность к нововведениям и инноваторство»*. И в частности, бизнес среднего уровня совпадает с характеристиками бизнеса топ-уровня, полученными в рамках контент-анализа, на 74% ($KK=«0,48»$). Государственная служба среднего уровня совпадает с характеристиками высшей государственной службы, полученными в рамках контент-анализа, на 62% ($KK=«0,26»$).

В ходе анализа среднего уровня управления при помощи кейс-стади изучалось, как отдельные руководители воспринимают «коллективные габитусы» и насколько способны в силу собственных габитусов и капиталов к их истолкованиям, выбирая соответственно в каждой ситуации наиболее эффективную стратегию деятельности. Эффективность управленческих практик определяет объем управленческого капитала и, в частности, управленческого лидерства как символического капитала. А отдельные виды капитала - как говорил П.Бурдьё – «как козыри в игре, являются властью, которая определяет шансы на выигрыш в данном поле»¹.

В заключении подведены итоги исследования и сформулированы основные выводы, определены перспективы дальнейшего исследования научной проблемы.

¹ Бурдьё П. Социология политики: пер. с фр. — М.: Socio-Logos, 1993. — С. 56.

Основные положения диссертации изложены в следующих публикациях:

Публикации в ведущих рецензируемых научных журналах и изданиях, рекомендованных ВАК Министерства образования и науки РФ:

- 1) Шагиахметова, А.Х. Инновационный потенциал современного руководителя / А.Х. Шагиахметова, Д.Х. Ханнанова // Ученые записки Казанского государственного университета. Серия Гуманитарные науки. – 2009. – Т. 151. – Книга 5. – Ч. 1. – С. 41-47.

Публикации в других научных изданиях:

- 2) Шагиахметова, А.Х. Роль лидерства в управленческой деятельности: гендерный аспект / А.Х. Шагиахметова // Итоговая научно-образовательная конференция студентов КГУ 2005 г.: Сборник статей. – Казань: КГУ, 2005. – С. 94-95.
- 3) Шагиахметова, А.Х. Руководство и лидерство: гендерный аспект / А.Х. Шагиахметова // «Дни науки» института управления, экономики и социальный технологий КГТУ: Сборник материалов конференции молодых ученых, аспирантов и студентов, 22 апреля 2005 г. Вып. IX. – Казань: КГТУ, 2005. – С. 511-513.
- 4) Шагиахметова, А.Х. Гендерные особенности управленческой деятельности / А.Х. Шагиахметова // Регионы России: проблемы безопасности: Сборник научных статей и сообщений / Сост. и отв. ред. Л.А. Бурганова и Р.С. Цейтлин. В 2 ч. Ч.1. – Казань: Казан. гос. технол. ун-т, 2006. – С. 309-314.
- 5) Шагиахметова, А.Х. Лидерство в сетевом обществе / А.Х. Шагиахметова // Материалы Всероссийской научной конференции «Современное российское общество: состояние и перспективы». (Первые казанские социологические чтения). Т.3. – Казань: Центр инновационных технологий, 2006. – С. 349-353.
- 6) Шагиахметова, А.Х. Технологии эффективного управления / А.Х. Шагиахметова // Материалы докладов первой Всероссийской молодежной научной конференции «Тинчуринские чтения» / Под общ. ред. Ю.Я. Петрушенко. В 2 т.; Т.1. – Казань: Казан. гос. энерг. ун-т, 2006. – С. 137-138.
- 7) Шагиахметова, А.Х. Управленческое лидерство как основа эффективного функционирования социальной организации / А.Х. Шагиахметова // «Дни науки» института управления,

экономики и социальных технологий КГТУ – Казань: КГТУ, 2006. – С. 318-319.

- 8) Шагиахметова, А.Х. Управленческое лидерство: синергетический аспект / А.Х. Шагиахметова // Материалы XIV Международной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов». / Отв. ред. И.А. Алешковский, А.И. Андреев. Т. 3. – М.: Изд-во МГУ, ИТК «Дашков и К», 2007. – С. 403-404.
- 9) Шагиахметова, А.Х. Феномен лидерства и гражданская активность / А.Х. Шагиахметова // Гражданское образование – глобальная проблема трансформирующегося мира: российский опыт, международное измерение: Материалы Международной научно-практической конференции (17-18 апреля 2007 г.) в 2-х ч. Ч. 2. – Казань: Академия управления «ТИСБИ», 2007. – С. 346-439.
- 10) Шагиахметова, А.Х. Отечественные исследования управленческого лидерства в начале XX века / А.Х. Шагиахметова // «III Адлеровские социологические чтения» (20-21 марта). Сборник материалов республиканской конференции. – Альметьевск: Альмет. гос. нефт. инст-т, 2008. – С. 153-155.
- 11) Шагиахметова, А.Х. Управленческое лидерство: понятие и основные характеристики / А.Х. Шагиахметова // Материалы докладов III молодежной Международной научной конференции «Тинчуринские чтения» посвященной 40-летию КГЭУ / Под общ. ред. д-ра физ.-мат. наук, проф. Ю.Я. Петрушенко. В 4 т.; Т. IV. – Казань: Казан. гос. энерг. ун-т, 2008. – С. 132-133.
- 12) Шагиахметова, А.Х. Новые теоретические возможности в изучении лидерства / А.Х. Шагиахметова // Материалы Всероссийской научной конференции «Россия: общество, власть, государство». (Вторые казанские социологические чтения). Т.3. – Казань: Центр инновационных технологий, 2008. – Т. 1. – С. 282-286.

Соискатель



А.Х. Шагиахметова



Отпечатано ИП Головки Е.В.
420033, г. Казань, ул. Кулахметова, 22
ИНН 165606354022
зак. № 570/4 от 23.08.10 г.
тираж 110 шт.